National Joint Council of the Public Service of Canada

Conseil national mixte de la fonction publique du Canada

9.6.49

REPORT OF THE GENERAL SECRETARY

RAPPORT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

AUGUST 1, 1999 TO JULY 31, 2000

1ER AOÛT 1999 AU 31 JUILLET 2000

NATIONAL JOINT COUNCIL

CONSEIL NATIONAL MIXTE

105-01834/

National
Joint Council
of the
Public Service
of Canada

Conseil
national mixte
de la
fonction publique
du Canada

December 6, 2000

National Joint Council Members

Dear Members:

A fundamental question regarding union-management relations in the federal public service is: How will the parties steer that relationship.

In this my last annual report as General Secretary, I take this opportunity to congratulate the parties for the work that has been accomplished over the past five years through Council. I note in particular the willingness of the parties to recommit to the goals and objectives of the National Joint Council, thereby recognising and emphasising the value of Council in contributing to sound union-management relations. Further, I believe that the National Joint Council is now well positioned to provide a new strategic focus to the union management relationship.

My appointment as General Secretary came during a difficult period for labour relations. Governments were in the throes of cutbacks, spending restraint and downsizing. Collective bargaining rights had been withdrawn and wage freezes were imposed. It was a period of increasing cynicism between the unions and the government as Employer. It was also within this context that, in my view, the value of the NJC became apparent. As the only forum available to the parties for communication and consultation on the issues of the day, the NJC provided an oasis from the adversarial relationship that had erupted during that period. From the experience of the NJC, there came a realisation for many that achieving and sustaining positive and effective relations was a function of the trust between parties based on ongoing, open, meaningful communication, in a neutral environment owned by the parties. Notwithstanding the power imbalance in the relationship and a labour legislative framework which could not provide a level playing field, the parties found that through the NJC it was possible to work in a co-operative fashion by establishing a community of interests between times of negotiation.

It was in June of 1999 in particular that I sensed a turnaround in the relationship and a desire to begin to work together on common issues. At the first of what has now been agreed to as an annual retreat of the Executive Committee, parties began to discuss the role and future of Council in strategic terms, including the enhancement of the NJC, the modernisation of directives, the creation of an expanded list of issues before Council. The most important breakthrough at this meeting however came with the agreement to explore a new funding and joint trust arrangement for the Public Service Health Care Plan. This one project would test the resolve of the parties to create a new relationship in Council. Ultimately, it is the success of the PSHCP joint trust agreement which has, in my view, laid the foundation for an improvement in

.../2

the relationship, as well as for the exploration of other joint initiatives. More importantly however, at the June 1999 retreat, parties began to look to the NJC as a strategic body capable of helping in the governance of the public service through the provision of advice.

This past year therefore, has been, what I expect will be recognised by students of labour relations as another pivotal year for the NJC. At its second retreat in March, 2000, the Executive Committee began to define and agree on the strategic direction and the enhancement of the NJC. It commenced its deliberations by taking stock of NJC achievements since the previous retreat. It listed and celebrated its successes: the PSHCP trust agreement, including the relationship built as a result of that agreement; the launching of the process to modernise travel provisions; the foreign service directive modernisation process; the highly successful joint annual seminar held in Winnipeg; the agreement of the Bargaining Agents to participate in the Integrated Relocation Project; the resolution of issues related to child care allowances; the re-negotiation of the Dental Plan; the resolution of issues under the foreign service dental provision in co-operation with the Dental Plan Board of Management; the modernisation of the Isolated post/government housing directive; the agreement on the establishment of kilometric rates for the use of a personal vehicle on business travel; the choice of the NJC Secretariat as secretariat for the newly created Public Service Commission Advisory Council; and finally the successful symposium on employment equity organised under the auspices of the NJC.

With these achievements as a backdrop, the Executive Committee focused on the renewal and revitalisation of the NJC and its future vision for the Council. Members agreed that the NJC would become the forum of choice for consultation on public service wide issues between the Employer and the Bargaining Agents. There was agreement in principle to modernise the NJC`s mandate; to consult on issues beyond the NJC directives; and agreement that Council could play an important role in consultation and co-development on a variety of issues not historically before Council. This exercise began with a review of the Constitution and By-laws with a view to ensuring the full realisation of the NJC`s purpose and to providing for more effective dispute resolution mechanisms including third party resolution. The Executive Committee also agreed to explore and/or undertake a number of initiatives in support of the renewed vision. A subsequent special meeting was held in August 2000, to finalise and confirm the agreement reached by the members, subject to the approval of Council.

In reviewing the By-laws, the members of the Executive Committee agreed on the need to include a statement of principles and intent in a preamble to the By-laws. The preamble would confirm that the National Joint Council is the forum of choice for information sharing, consultation and co-development between the government as Employer and the Bargaining Agents. In addition, the preamble would enshrine agreed upon values, the principles that underpin the relationship, as well as expected behaviour. What is interesting, in my view, is that, with the adoption of such a preamble, the parties have described the relationship within the NJC; they have agreed on how they will manage that relationship and have taken joint responsibility for it. Further, in order to protect that relationship, the members have agreed to the requirement for a new dispute resolution process under the By-laws, as well as a simplified opting process.

To ensure that the NJC is continually well positioned as a strategic forum, the members also agreed to include in the preamble the requirement to develop a yearly planning agenda for the approval of Council. As well, to give effect to this proposal, the Executive Committee finalised a planning document for the approval of Council that identifies the initiatives and priorities for

Council for the upcoming one to two years. In addition to matters subject to cyclical review, this plan calls for consultation on issues beyond the NJC such as allowances falling outside the UCS, joint training, the Employer's harassment policy, family workplace policies, and staffing guidelines. There is agreement to refocus the mandate and work plan of the Employment Equity Committee in relation to the recommendations contained in the Perinbaum report. The Plan also calls for the establishment of a Joint Compensation Research Advisory Committee. There is agreement to assess moving the Public Service Dental Care Plan towards a joint trust framework. Parties have also agreed to explore and jointly propose a revised role and mandate for the NJC Occupational Health and Safety Committee to support the implementation of Bill C-12, the new occupational health and safety legislation. There was a decision to re-activate the Official Languages Committee. The need was identified to promote the NJC's new vision and opportunities and to encourage the participation of separate employers and agencies in the NJC forum. Finally, the parties agreed to develop a marketing and communication strategy for the NJC.

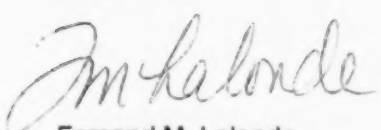
It is, therefore, within this context of improved relationships, of a movement towards a more collaborative environment, and of agreement to revitalise and reposition the NJC to prepare it for a key strategic role that I end my term as General Secretary. The NJC has come a long way. However, there is still more to be done in terms of the union-management relationship. The challenge during my tenure was to break the cycle of mistrust and confrontation. This has been achieved in part because the NJC provides an ideal common venue to explore a number of opportunities for collaboration. The next challenge is to translate these new attitudes into all aspects of the relationship.

I have been privileged to work with some very capable and committed individuals on both sides at Council. It has been a great learning experience for me. If I have been able to impress upon the parties the value of collaboration to both sides; if I have been able to contribute to creating a more collaborative environment; if I have been able to contribute to the development of the National Joint Council as a key forum for positive and effective union-management relations; and if I have been of assistance to the parties in steering that relationship, I will leave with great satisfaction.

I take this opportunity to thank the Staff of the NJC Secretariat. They have allowed all of us at Council to shine because of their support, their commitment to the goals of the NJC, and their excellent work.

I wish you all continued success in your endeavours in the National Joint Council.

Yours truly,



Fernand M. Lalonde
General Secretary

National
Joint Council
of the
Public Service
of Canada

Conseil
national mixte
de la
fonction publique
du Canada

Le 6 décembre 2000

Membres du Conseil national mixte

Chers membres,

L'une des grandes questions qui se posent concernant les relations syndicales-patronales dans la fonction publique fédérale est la suivante : dans quel sens les parties orienteront-elles cette relation?

Le présent rapport annuel est mon dernier rapport à titre de secrétaire général. Je profite donc de l'occasion pour féliciter les parties pour le travail qu'elles ont accompli au cours des cinq dernières années grâce à leur participation au Conseil. Plus particulièrement, je tiens à souligner l'empressement avec lequel les parties ont fait leurs à nouveau les buts et objectifs du Conseil national mixte, reconnaissant ainsi qu'il est à même de favoriser de saines relations syndicales-patronales. Qui plus est, je crois que le Conseil national mixte se trouve désormais dans une position enviable pour donner une nouvelle orientation stratégique à la relation syndicale-patronale.

J'ai été nommé secrétaire général au cours d'une période de turbulence sur le plan des relations syndicales-patronales. Les gouvernements avaient décrété des réductions des dépenses et des effectifs. Les droits de négociation collective avaient été retirés et des gels des salaires avaient été imposés. Les tensions entre les syndicats et le gouvernement en sa qualité d'employeur montaient à un rythme effarant. C'est également dans ce contexte que l'importance du CNM est à mon avis devenue manifeste. En l'absence d'autre tribune pour échanger des renseignements et effectuer des consultations sur les questions de l'heure, le CNM constituait un havre de paix pour les parties qui pouvaient ainsi mettre temporairement de côté les conflits qui les opposaient au cours de cette période. C'est ainsi que nombre d'entre elles en sont venues à réaliser que l'établissement et la poursuite de relations positives et efficaces reposait sur l'existence d'un lien de confiance basé sur des communications suivies, franches et cohérentes dans un environnement non partisan dont elles contrôlent les paramètres. En dépit du déséquilibre des pouvoirs dans la relation et d'une législation du travail qui rendait les règles du jeu inéquitables, les parties ont constaté qu'il était possible, en siégeant au CNM, de faire œuvre de collaboration en trouvant une communauté d'intérêts entre des périodes de négociation.

C'est en juin 1999 plus particulièrement que j'ai senti que la relation avait pris un nouveau tournant et que les parties étaient désireuses d'unir leurs efforts pour régler les questions d'intérêt commun. Lors de la première d'une série de journées de réflexion que le Comité exécutif a désormais convenu de tenir chaque année, les parties ont commencé à discuter du rôle et de l'avenir du Conseil en termes stratégiques, notamment de l'amélioration du CNM, de

.../2

l'actualisation des directives et de la création d'une liste évolutive d'enjeux à soumettre au Conseil. Cependant, c'est la décision qu'ont prise les parties de trouver une nouvelle formule de financement du Régime de soins de santé de la fonction publique et d'en confier la gestion à une fiducie mixte qui a constitué le point culminant de cette rencontre. Ce projet de création d'une fiducie allait éprouver la détermination des parties d'établir une nouvelle relation au Conseil. En fin de compte, c'est le succès de l'accord de fiducie mixte du RSSFPC qui a, à mon avis, permis d'améliorer la relation entre les parties, de même que l'étude d'autres initiatives conjointes. Mais surtout, lors des journées de réflexion de juin 1999, les parties ont commencé à percevoir le CNM comme un organisme stratégique capable de faciliter l'intendance de la fonction publique par les conseils qu'il fournit.

L'année écoulée a donc été une autre année charnière pour le CNM, comme le reconnaîtront certainement ceux qui étudient les relations du travail. Lors de la deuxième série de journées de réflexion tenues en mars 2000, le Comité exécutif a entrepris de définir par voie de consensus l'orientation stratégique du CNM et les améliorations qu'il y avait lieu d'y apporter. Il a commencé ses délibérations en faisant le point sur les réalisations du CNM depuis les journées de réflexion de l'année précédente. Il a énuméré ses succès : l'accord de fiducie du RSSFPC, y compris la relation établie par suite de cet accord; le lancement du processus d'actualisation de la Directive sur les voyages d'affaires; l'actualisation des Directives sur le service extérieur; le colloque annuel mixte tenu à Winnipeg, qui a remporté un franc succès; la décision des agents négociateurs de participer au Projet de réinstallations intégrées; le règlement des questions liées à l'indemnité pour la garde d'enfants; la renégociation du Régime de soins dentaires; le règlement des questions liées aux dispositions sur les soins dentaires des Directives sur le service extérieur en collaboration avec le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires; l'actualisation de la directive sur les postes isolés et les logements appartenant à l'État; l'entente au sujet des taux de kilométrage pour l'utilisation d'un véhicule personnel en service commandé; le choix du secrétariat du CNM pour assurer des services de secrétariat au nouveau Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; et finalement, le succès du colloque sur l'équité en matière d'emploi parrainé par le CNM.

Fort de ces réalisations, le Comité exécutif a mis l'accent sur le renouvellement et la revitalisation du CNM et sa nouvelle vision de l'avenir. Les membres ont convenu que le CNM devait devenir la tribune par excellence pour la consultation entre l'employeur et les agents négociateurs sur les questions intéressant l'ensemble de la fonction publique. Il y a eu entente de principe pour actualiser le mandat du CNM ainsi que pour procéder à des consultations sur des questions débordant du cadre des directives du CNM; on a également convenu que le Conseil pourrait jouer un rôle important sur le plan de la consultation et de la réalisation de projets conjoints concernant des questions sur lesquelles il n'avait pas été appelé à se pencher auparavant. À cette fin, on a d'abord entrepris l'examen des statuts et du Règlement dans le but de permettre au CNM de réaliser pleinement son mandat et d'instaurer des mécanismes plus efficaces de règlement des litiges, notamment en recourant à une tierce partie. Le Comité exécutif a également convenu d'envisager ou d'entreprendre un certain nombre de projets à l'appui de la nouvelle vision. Une réunion extraordinaire a par la suite été convoquée en août 2000 pour parachever et confirmer l'entente intervenue entre les membres, sous réserve de l'approbation du Conseil.

Lors de l'examen du Règlement, les membres du Comité exécutif se sont entendus sur la nécessité d'y inclure un énoncé de principes et d'intention sous la forme d'un préambule. Celui-ci confirmera que le Conseil national mixte est la tribune par excellence pour la consultation entre l'employeur et les agents négociateurs, la réalisation de projets communs et

l'échange de renseignements. En outre, il énoncera les valeurs faisant consensus, les principes qui sous-tendent la relation et les comportements attendus. Il est intéressant de constater, à mon avis, que ce préambule décrit la relation des parties au CNM et la manière dont elles géreront cette relation, dont elles ont aussi accepté la responsabilité conjointe. En outre, afin de protéger cette relation, les membres ont convenu de la nécessité d'inclure un nouveau processus de règlement de conflits dans le règlement, de même qu'un processus simplifié d'abstention.

Afin que le CNM demeure une tribune stratégique, les membres ont également convenu d'inclure dans le préambule l'obligation d'établir un calendrier de planification annuel nécessitant l'approbation du Conseil. Aussi, pour donner suite à cette proposition, le Comité exécutif a préparé un document de planification à soumettre à l'approbation du Conseil et dans lequel sont recensées les initiatives et les priorités du Conseil pour la prochaine ou les deux prochaines années. En plus d'énumérer les questions devant faire l'objet d'une révision périodique, le plan exige la tenue de consultations sur les questions débordant du cadre du mandat du CNM comme les indemnités non comprises dans la NGC, la formation conjointe, la politique sur le harcèlement de l'employeur, les politiques visant à aider les employés à concilier vie familiale et vie professionnelle, les lignes directrices en matière de dotation. Les membres se sont mis d'accord pour modifier le mandat et le plan de travail du Comité de l'équité en matière d'emploi en fonction des recommandations contenues dans le rapport Perinbaum. Le plan prévoit également l'établissement d'un comité consultatif mixte sur la rémunération. On envisagera la possibilité de conclure un accord de fiducie mixte relativement au Régime de soins dentaires de la fonction publique. Les parties se sont également entendues pour revoir et modifier le rôle et le mandat du Comité de la santé et de la sécurité au travail du CNM afin d'appuyer la mise en œuvre du projet de loi C-12, la nouvelle loi portant sur la sécurité et la santé au travail. La décision a été prise de reconstituer le Comité des langues officielles. On a déterminé qu'il était nécessaire de faire connaître la nouvelle vision et les nouveaux créneaux du CNM et d'encourager la participation des employeurs distincts et des agences. Enfin, les parties ont convenu d'élaborer une stratégie de marketing et de communications pour le CNM.

C'est donc dans ce contexte d'amélioration des relations entre les parties, de collaboration accrue et de consensus pour insuffler un nouveau dynamisme au CNM et le repositionner en vue de lui faire jouer un rôle stratégique de premier plan que je termine mon mandat comme secrétaire général. Le CNM a beaucoup évolué. Cependant, la tâche n'est pas encore achevée en ce qui concerne la relation syndicale-patronale. Au cours de mon mandat, le défi avait été de mettre un terme au cycle de méfiance et de confrontation. L'objectif a été atteint en partie parce que le CNM constitue une tribune idéale pour discuter de projets de collaboration. Il faut désormais que ces nouvelles attitudes en viennent à imprégner tous les aspects de la relation.

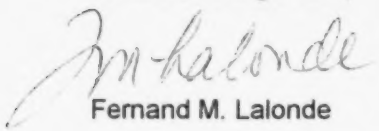
J'ai eu le privilège de travailler avec des personnes très compétentes et très dévouées du côté tant patronal que syndical. J'ai appris beaucoup à leur contact. Si j'ai réussi à faire comprendre aux parties la valeur de la collaboration, à favoriser la création d'un milieu où règne la collaboration, si j'ai contribué à faire du Conseil national mixte une tribune de prédilection pour établir des relations syndicales-patronales positives et durables, et si j'ai pu aider les parties à façonner cette relation, je quitterai mon poste très satisfait du travail accompli.

Je profite de l'occasion pour remercier le personnel et le secrétariat du CNM. Ils nous ont permis à nous tous, membres du Conseil, de donner le meilleur de nous-mêmes par leur soutien, leur détermination à favoriser l'atteinte des objectifs du CNM et leur excellent travail.

Je vous offre mes meilleurs vœux de succès dans tout ce que vous entreprendrez au Conseil national mixte.

Je vous prie d'agréer, Chers membres, mes salutations distinguées.

Le secrétaire général,



Fernand M. Lalonde

INTRODUCTION

The following report will lay out more than just a compilation of statistics. It will expose the reader as well to the issues and the extent of activities before the Council.

PERSONNEL

General

There were a number of changes in the membership of Council and to Council committee Chairpersons during the year.

Suzanne Laporte of the Department of Foreign Affairs and International Trade replaced Rodney Monette as the Employer Side representative on the Executive Committee.

Nycole Turmel of the Public Service Alliance of Canada replaced Daryl Bean as the Vice-Chairperson of the Bargaining Agent Side on the Executive Committee.

Greg Holbrook replaced Wayne Foy as President of the Aircraft Operations Group Association.

Brent DiBartolo resigned as Chairperson of the Joint Employment Equity Committee.

Ted Charrett resigned as Chairperson of the Official Languages Committee.

The Occupational Safety and Health Committee lost an excellent Chairperson, Dr. Jean-Claude St-Pierre who passed away this Spring.

I would like to take this opportunity to thank past and present Chairpersons and members of Council, Committees and Boards for their contribution to the National Joint Council.

The Council is only able to fulfil its mandate through the efforts of people who are

INTRODUCTION

Le rapport qui suit ne se limitera pas à tout simplement donner des statistiques. Il exposera le lecteur tant aux questions qu'à l'ampleur des activités qui relèvent du Conseil.

PERSONNEL

Généralités

Un certain nombre de changements sont survenus au sein du Conseil et à la présidence des comités cette année.

Suzanne Laporte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a remplacé Rodney Monette au Comité exécutif à titre de représentante de la partie patronale.

Nycole Turmel de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a remplacé Daryl Bean au Comité exécutif à titre de vice-présidente de la partie syndicale.

Greg Holbrook a remplacé Wayne Foy à titre de président de l'Association du groupe de la navigation aérienne.

Brent DiBartolo a démissionné comme président du Comité mixte sur l'équité en emploi.

Ted Charrett a démissionné comme président du Comité des langues officielles.

Le Comité de la sécurité et de la santé au travail a perdu un excellent président, le Dr Jean-Claude St-Pierre, décédé au printemps.

Je veux saisir l'occasion qui m'est offerte pour remercier les présidents et membres actuels et passés du Conseil, des comités et des conseils de gestion pour leur apport au Conseil national mixte.

Le Conseil n'est en mesure de remplir son mandat que grâce aux efforts de personnes

.../2

prepared to take on the additional challenge and responsibility of chairing or participating as a member of Council Committees and Boards of Management. Your services are greatly appreciated and invaluable to our organization and to the federal public service.

qui sont prêtes à relever le défi supplémentaire d'assumer la responsabilité de président, présidente ou membre des comités et conseils de gestion du Conseil. Vos services sont grandement appréciés et inestimables, tant pour notre organisation que pour toute la fonction publique fédérale.

Office Staff

Personnel du bureau

Adèle Lacroix replaced Catherine Pearl-Côté in April. Adèle was responsible for the Government Travel Committee, Occupational Safety and Health Committee, Joint Employment Equity Committee, Official Languages Committee and the Dental Board of Management.

Adèle Lacroix a remplacé Catherine Pearl-Côté au mois d'avril. Adèle a assumé la responsabilité du Comité des voyages en service commandé, Comité de la sécurité et santé au travail, du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, du Comité des langues officielles et du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires.

Adèle Gervais maintained responsibility for the Public Service Health Care Board of Management until the end of July. Adèle was seconded to the new Public Service Health Care Plan Trust Secretariat in August.

Adèle Gervais a continué d'assumer la responsabilité du Conseil de gestion du Régime de soins de santé de la fonction publique jusqu'à la fin de juillet. Adèle est en détachement avec le nouveau Secrétariat de la Fiducie du Régime de soins de santé de la fonction publique depuis le mois d'août.

Sean Ross maintained responsibility for the Isolated Posts and Rental of Government Housing Committee, Work Force Adjustment Committee, Foreign Service Directives Committee and the Disability Insurance Board of Management.

Sean Ross a continué d'assumer la responsabilité du Comité des postes isolés et de la location des logements appartenant à l'État, du Comité du réaménagement des effectifs, du Comité des Directives sur le service extérieur et du Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité.

Nicole Paré-Bisson maintained responsibility for administrative and operational services of the National Joint Council Secretariat. She was also responsible for the Executive Committee, National Joint Council, and Union Management Relations Committee.

Nicole Paré-Bisson a continué d'assumer la responsabilité à l'égard des services administratifs et opérationnels du Secrétariat du Conseil national mixte. Elle s'est occupée aussi du Comité exécutif, du Conseil national mixte et du Comité des relations syndicales-patronales.

Leigh Archibald maintained responsibility for the operational services and management of the PSC Advisory Council Secretariat, including the PSC Advisory Council Steering Committee, the Mobility Working Group, the

Leigh Archibald a continué de s'occuper des services opérationnels et de la gestion du secrétariat du Conseil consultatif de la CFP, y compris du Comité directeur du Conseil consultatif de la CFP, du Groupe de travail

Oversight Working Group and the Recourse Working Group.

The Secretariat is fortunate to have the able assistance of Matilda Bouwhuis, Agathe Bourgeois, Debbie Hall-Hogue and Lynn Malette who provide administrative support in the Secretariat office.

Our appreciation goes out to all staff of the NJC for their dedication and support to members.

NJC Website

The NJC site contains general information about the Council, its organization and structure. The NJC Bulletins which contain grievance decision summaries as of 1997 are accessible as well as the NJC Constitution and By-laws.

The site is accessible through Publiservice on the Government Intranet as well as through the Internet: www.njc-cnm.gc.ca.

In order to facilitate precedent searches, users may now request copies of archived issues of Bulletins on line.

In addition to the NJC Directives, the Health Care, Dental Care Plans and Disability Insurance Booklets and information Bulletins are also maintained on the Website.

COMMITTEE MEETINGS

The Secretariat staff scheduled and provided support for 193 meetings of Council, Council committees, sub-committees, Boards of Management, PSC Advisory Council and working group during the period.

chargé de la mobilité, du Groupe de travail chargé de la surveillance et du Groupe de travail chargé des recours.

Le Secrétariat est privilégié de pouvoir compter sur l'aide compétente de Matilda Bouwhuis, d'Agathe Bourgeois, de Debbie Hall-Hogue et de Lynn Malette qui se chargent du soutien administratif du bureau.

Nous remercions tout le personnel du CNM pour le dévouement et le soutien qu'il a accordés aux membres.

Le CNM sur Internet

L'internaute y retrouve des renseignements généraux sur le Conseil, son organisation et sa structure. Il y retrouve également les Bulletins du CNM qui contiennent les résumés de décisions à compter de 1997, ainsi que les statuts et règlement du CNM.

On peut y accéder par le Publiservice du réseau intranet du gouvernement ou directement sur Internet : www.njc-cnm.gc.ca.

Aux fins de la recherche de précédents, les utilisateurs peuvent désormais obtenir en ligne des copies des bulletins archivés.

Les Directives du CNM ainsi que les livrets et Bulletins d'information des Régimes de soins de santé et dentaires et de l'assurance-invalidité paraissent aussi sur le réseau.

RÉUNIONS DES COMITÉS

Pendant la période considérée, le personnel du secrétariat a organisé 193 réunions du Conseil, de comités du Conseil, de sous-comités, de Conseils de gestion, Conseil consultatif de la CFP et groupes de travail et leur a assuré le soutien nécessaire.

GRIEVANCES

A total of 81 grievances were filed at the third level of the NJC procedure during the year, an increase over the previous year.

In view of the number of grievances processed and the complexity of some cases the average time between the date of receipt at the NJC and the date of the final answer to the Departmental Liaison Officer was 317 days, an increase over the previous year. This number is skewed however because of 3 very lengthy Foreign Service Directives grievances, one of which was related to same sex benefits. The increase is also due to lengthy delays at times because of difficulties with scheduling and attempts by the parties to resolve matters on an informal basis.

The Executive Committee held 10 meetings during the period in question. Out of the 45 grievances considered by the Executive Committee, 6 grievances were denied, 8 were upheld, 12 impasses were reached. It was determined that in 3 cases, the NJC lacked jurisdiction to deal with the matters and 16 cases were considered to be untimely. There were 5 grievances withdrawn.

The NJC Secretariat is also responsible for conducting research in the interest of providing jurisprudence relating to the resolution of grievances which have precedent, in establishing jurisdiction and regarding issues of timeliness.

COMMITTEES

Government Travel Committee

The Committee met 16 times during the period in question.

GRIEFS

Au total, 81 griefs ont été déposés au troisième palier de la procédure de règlement des griefs du CNM pendant l'exercice, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice précédent.

Compte tenu du nombre de griefs et de la complexité des affaires, il s'est écoulé en moyenne 317 jours entre la réception du grief au CNM et l'envoi de la réponse finale à l'agent de liaison ministériel, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice antérieur. Ce chiffre ne correspond toutefois pas à la réalité en raison de trois griefs relatifs aux Directives sur le service extérieur, l'un d'eux portait sur le versement de prestations au conjoint de même sexe, qui ont nécessité beaucoup de temps. L'augmentation est également attribuable aux longs délais qui se sont écoulés à certains moments en raison de la difficulté de fixer des dates d'audience et des efforts déployés par les parties pour régler elles-mêmes les litiges.

Le Comité exécutif a tenu 10 réunions au cours de la période visée. Parmi les 45 griefs instruits par le Comité exécutif, six ont été rejetés, huit ont été accueillis, 12 ont abouti à une impasse. Il a été déterminé dans trois affaires que le CNM n'avait pas compétence pour trancher la question, et 16 griefs ont été jugés hors délai. Cinq griefs ont été retirés.

Le Secrétariat du CNM est aussi chargé d'effectuer les recherches dans le but de fournir la jurisprudence relative au règlement des griefs pour lesquels il y a des précédents, de déterminer la compétence et d'assurer le respect des délais.

COMITÉS

Comité des voyages en service commandé

Le comité s'est réuni 16 fois au cours de la période visée.

A total of 63 grievances were received at the NJC, an increase compared to the previous year. Most grievances dealt with issues relating to the Travel directive such as travel status, travel costs within headquarters area and childcare. Some grievances also dealt with the Relocation Directive as well as the Commuting Assistance Directive.

Le CNM a reçu au total 63 griefs, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice précédent. La plupart des griefs portaient sur des questions ayant trait à la Directive sur les voyages d'affaires telles que les déplacements, les indemnités de déplacement à l'intérieur de la zone d'affectation et les indemnités pour garde d'enfants. D'autres griefs portaient sur des questions ayant trait à la Directive sur la réinstallation et à la Directive sur l'aide au transport quotidien.

The Committee processed a total of 52 grievances within this reporting period.

Le Comité a traité au total 52 griefs au cours de la période visée.

The Committee continued its discussions on the matter of kilometric rates. In order to address the fluctuations in gasoline prices, the Executive Committee agreed that a review of the kilometric rates would be performed based on quarterly studies and a blended average cost of gasoline for the full quarter. The kilometric rates were revised effective July 1, 2000.

Le comité a continué sa discussion des taux kilométriques qu'il avait entreprise au cours de l'exercice précédent. Compte tenu des fluctuations du coût de l'essence, il a été convenu qu'une révision trimestrielle des taux de kilométrage serait effectuée en fonction d'études trimestrielles et du coût moyen pondéré de l'essence au cours de tout le trimestre. Les taux de kilométrage ont été révisés en date du 1er juillet 2000.

The Integrated Relocation Program, which was previously limited to non-represented employees, was made available to represented employees on April 1, 2000, on an optional basis. The Program does not, however, form part of the normal NJC grievance process.

Le Programme de réinstallation intégré, qui était auparavant réservé aux employés non représentés, a été offert aux employés représentés sur une base facultative en date du 1er avril 2000. Cependant, le programme n'est pas soumis au processus normal de griefs du CNM.

The Committee was tasked with modernizing the Travel Directive while ensuring fairness for employees. During the period in question, the Committee met 5 times for two-day retreats and agreed on fundamental principles to realizing fair, reasonable and modern travel practices across the Public Service. The review is a re-thinking exercise in order to broaden the existing directive. The Committee is attempting to design and develop an entirely new travel framework in view of modernizing and streamlining the government's travel policy. From the outset, the Committee agreed that should either side wish to suspend work on a new travel

Le comité s'est vu confier la tâche d'actualiser la Directive sur les voyages d'affaires tout en assurant un traitement équitable pour les employés. Le comité a tenu cinq séances de travail de deux jours et a convenu de principes fondamentaux qui guideront l'élaboration de pratiques de voyages justes, raisonnables et modernes pour l'ensemble de la fonction publique. La révision se veut une refonte complète en vue d'élargir la directive actuelle. Le comité tente actuellement de concevoir et d'élaborer un tout nouveau cadre d'actualisation et de simplification de la politique gouvernementale sur les voyages d'affaires. Dès le début de l'exercice, le

framework, the usual NJC triennial process would recommence within 30 days.

comité a convenu que, si l'une ou l'autre des parties demandait la suspension des travaux d'actualisation, le processus régulier de révision triennale du CNM reprendrait dans les 30 jours.

As part of the travel modernization project, the Committee recommended short-term travel improvements intended to better support travelling employees in the conduct of their day to day business. These became effective on July 1, 2000 and were announced via a joint NJC Communiqué signed by the Co-chairs of the NJC.

Dans le cadre du projet d'actualisation de la Directive des voyages, le Comité a recommandé certaines améliorations à court terme ayant trait aux voyages et dont l'objectif est de mieux appuyer les employés qui voyagent dans le cadre de leur travail quotidien. Ces améliorations sont entrées en vigueur le 1er juillet 2000 et ont été annoncées par voie d'un communiqué conjoint du CNM signé par les coprésidents du CNM.

Alan Mortson of the International Brotherhood of Electrical Workers was appointed as a Bargaining Agent Side representative, replacing Paul Morse also from IBEW.

Alan Mortson de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Paul Morse, aussi de la FIOE.

Martin Grégoire of the Canadian Association of Professional Radio Operators was also appointed as Bargaining Agent Side representative replacing Jean-Pierre Duclos also of CAPRO.

Martin Grégoire de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a aussi été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Jean-Pierre Duclos, aussi de l'ACPER.

Foreign Service Directives Committee

Comité des Directives sur le service extérieur

The Committee held 1 regular meeting during the period in question and considered 1 grievance in relation to Accommodation Deficiency. The Executive Committee considered two grievances with respect to Shipment of personal effects and same-sex dependant, which had been held in abeyance for some time, within this reporting period.

Le Comité s'est réuni une fois au cours de la période visée et a examiné un grief relatif à des problèmes de logement. Le Comité exécutif a examiné deux griefs portant sur l'expédition d'effets personnels et une personne à charge de même sexe, qui étaient en suspens depuis un certain temps.

The Triennial Review Committee held 35 meetings during this period.

Le Comité de révision triennale s'est réuni 35 fois au cours de cette période.

Study Groups which had been established to consider changes to specific elements contained in the FSD's such as: Spousal Assistance, Shelter, Damage and Loss, the Post Index and Education, continued their work which ultimately resulted in a number of

Les groupes de travail qui avaient été créés pour examiner les changements à apporter à certains aspects particuliers des DSE comme l'aide au conjoint, le logement, les dommages et perte, l'indice de mission et l'instruction ont poursuivi leurs travaux et ont formulé un

recommendations for the resolution of various issues.

Work is ongoing and it is anticipated that the review will be completed by year's end.

Michel Charette of the Professional Institute of Public Service of Canada was appointed as a representative of the Bargaining Agent Side, replacing Judy King also of PIPSC. Margaret Jones of the Public Service Alliance of Canada was also appointed as a representative of the Bargaining Agent Aide having replaced Daniel Boulet of the International Brotherhood of Electrical Workers.

John Maffett of Citizenship and Immigration Canada was appointed as an Employer Side representative replacing Jim Versteegh also of CIC. Jacques Beaulne of CIC also served on the committee as an alternate to Mr. Maffett. George Clayburn of National Defence is currently acting as replacement for J.P. Cyr who left the committee in March.

Official Languages Committee

No meetings were held during the period in question and Ted Cherrett resigned as Committee Chairperson.

The Executive Committee identified a need to reactivate and renew the Official Languages Committee. It revised the Terms of reference of the Committee and referred them to the Committee for review. The reconstituted Official Languages Committee will be expected to identify issues and matters for consultation and to develop an action plan for approval by the Executive Committee.

Workforce Adjustment Committee

The Committee held 3 meetings during the period in question.

certain nombre de recommandations pour régler différentes questions.

Les travaux se poursuivent et la révision devrait être terminée à la fin de l'exercice.

Michel Charette de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Judy King, également de l'IPFPC. Margaret Jones de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a également été nommée représentante de la partie syndicale en remplacement de Daniel Boulet de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

John Maffett de Citoyenneté et Immigration Canada a été nommé représentant de la partie patronale en remplacement de Jim Versteegh, également de CIC. Jacques Beaulne de CIC a aussi siégé au comité en remplacement de M. Maffett. George Clayburn de la Défense nationale remplace actuellement J.P. Cyr, qui a quitté le comité en mars.

Comité des langues officielles

Le comité ne s'est pas réuni durant la période visée et Ted Cherrett a démissionné comme président du comité.

Le Comité exécutif a déterminé qu'il fallait reconstituer et renouveler le Comité des langues officielles. Le Comité exécutif a révisé le mandat du comité et l'a renvoyé au comité pour examen. Le comité reconstitué des langues officielles devra identifier les enjeux et les questions nécessitant de la consultation et il devra élaborer un plan d'action pour l'approbation du Comité exécutif.

Comité du réaménagement des effectifs

Le comité s'est réuni trois fois au cours de la période visée.

A total of 12 grievances were received at the NJC, which represents a significant decrease from the previous period. This is attributable to the fact that a large number of grievances that were previously received at the NJC were from members of the Public Service Alliance of Canada who now have their own separate Directive and therefore are not subject to the NJC redress procedure.

Thirteen grievances were processed within this reporting period. Some of these grievances related to the provisions for a reasonable job offer, pay in lieu or surplus status. Other grievances dealt with matters such as salary protection and the Early Retirement Incentive (ERI).

In May, the NJC Executive Committee announced that the Social Science Employees Association (SSEA) had signed on to the 1998 NJC Work Force Adjustment Directive, thereby providing SSEA members with the benefit of the provisions contained in the WFAD.

Judith King of the Professional Institute of the Public Service of Canada was appointed as a representative for the Bargaining Agent Side, replacing Michel Charette of PIPSC. Richard Nye of the Canadian Air Traffic Controllers Association and Luc Pomerleau Canadian Union of Professional & Technical Emloyees were also appointed as representatives of the Bargaining Agent Side.

Ron Duval of Environment Canada was appointed as an Employer Side representative, replacing Nicole Cusson. Heather Eddison acted as temporary replacement for Linda Gaucher also on the Employer Side.

Au total, 12 griefs ont été reçus au CNM, ce qui représente une importante diminution par rapport à la période antérieure. Cela tient au fait qu'un grand nombre de griefs précédemment envoyés au CNM émanaient de membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui a maintenant sa propre directive et qui n'est pas assujettie à la procédure de redressement du CNM.

Au cours de la période visée, 13 griefs ont été traités. Certains griefs portaient sur les dispositions relatives à l'offre raisonnable d'emploi, la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire et le statut de fonctionnaire excédentaire. D'autres griefs portaient sur des questions comme la protection salariale et le programme d'encouragement à la retraite anticipée.

En mai, le Comité exécutif du CNM a annoncé que l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESC) avait adhéré à la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM de 1998, permettant ainsi à ses membres de se prévaloir des dispositions de la DRE.

Judith King de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a été nommée représentante de la partie syndicale en remplacement de Michel Charette, de l'IPFPC. Richard Nye de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Luc Pomerleau du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques ont également été nommés représentants de la partie syndicale.

Ron Duval d'Environnement Canada a été nommé représentant de la partie patronale en remplacement de Nicole Cusson. Heather Eddison a remplacé temporairement Linda Gaucher, qui représente aussi la partie patronale.

Occupational Safety and Health Committee

The Committee held 1 meeting during the period in question.

A total of 4 grievances were received and processed within this reporting period. The grievances related to investigation into an accident and information provided to committees.

The Treasury Board Secretariat in co-operation with Health Canada developed a Guide on Environmental Sensitivities at Work. The Committee is presently reviewing the guide and is expected to report to the Executive Committee by the end of the year.

The cyclical review of various standards and directives continued to be in abeyance pending the amendment of the Canada Labour Code, Part II.

The Chairperson Jean-Claude St-Pierre sadly passed away earlier this year.

Isolated Posts and Government Housing Committee

The Committee held 2 regular meetings during the period in question. A total of 2 grievances were received at the NJC, during that same period, a decrease from the previous year.

The Committee processed three grievances within this period. The grievances related to the environment allowance (EA) and vacation travel expenses.

The Triennial Review of the Isolated Posts and Government Housing Directives was also completed during the period in question.

Comité de la sécurité et de la santé au travail

Le comité s'est réuni une fois au cours de la période visée.

Le CNM a reçu au total quatre griefs, lesquels ont été traités au cours de la période visée. Ils portaient sur une enquête effectuée à la suite d'un accident et sur des renseignements fournis aux comités.

Un guide sur la sensibilité environnementale au travail a été élaboré par la partie patronale en collaboration avec Santé Canada. Le comité étudie actuellement le guide en vue de faire rapport au Comité exécutif d'ici la fin de l'exercice.

La révision cyclique de plusieurs normes et directives a continué d'être en suspens d'ici la mise à jour de la parties II du Code canadien du travail.

Le président Jean-Claude St-Pierre est décédé au début de l'exercice.

Comité des postes isolés et des logements appartenant à l'État

Le comité a tenu deux réunions ordinaires au cours de la période visée. Le CNM a reçu deux griefs en tout au cours de cette même période, ce qui représente une diminution par rapport à l'exercice précédent.

Le comité a traité trois griefs au cours de cette période. Les griefs avaient pour sujet l'indemnité d'environnement (IE) et les frais de voyage à l'occasion d'un congé annuel.

La révision triennale des Directives sur les postes isolés et les logements appartenant à l'État a également été achevée au cours de la période visée.

The new Directive, is an amalgamation of the above-noted Directives, and be known as the Isolated Posts and Government Housing Directive.

La nouvelle directive englobe les deux directives mentionnées ci-dessus et portera le titre de Directive sur les postes isolés et les logements de l'État.

Martin Grégoire of the Canadian Association of Professional Radio Operators was appointed as a representative for the Bargaining Agent Side, replacing Jean-Pierre Duclos also of CAPRO. Dan Boulet International Brotherhood of Electrical Workers resigned from the committee in September.

Martin Grégoire de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Jean-Pierre Duclos, également de l'ACPER. Dan Boulet de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a démissionné comme membre du comité en septembre.

Joint Employment Equity Committee

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

The Committee held 6 meetings during the period in question.

Le comité s'est réuni six fois au cours de la période visée.

The Committee reviewed and reconfirmed agreement of its Terms of Reference, which were amended in September 1998. The Committee agreed that it should be more pro-active and strategic, that it should be better publicized and have more impact. The Committee should also be better linked to the Public Service Commission Advisory Council as well as to Employment Equity departmental committees. As a result, the Committee began discussions on the establishment of priorities and the identification of opportunities from which to develop an Action Plan for the Executive Committee's approval.

Le comité a revu et a confirmé de nouveau son mandat tel que modifié en septembre 1998. Le comité a noté qu'il devrait être plus pro-actif, plus stratégique et qu'il devrait avoir plus de visibilité et plus d'impact. Le comité devrait aussi fortifier ses liens avec le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et avec les comités ministériels d'équité en matière d'emploi. Conséquemment, le comité compte établir ses priorités et identifier les opportunités pouvant mener à l'élaboration d'un plan d'action pour l'approbation du comité exécutif.

Mary Carman of Environment Canada replaced Ginette Cloutier, also from Environment Canada, as an Employer Side representative.

Mary Carman d'Environnement Canada a remplacé Ginette Cloutier du même ministère en tant que représentante de la partie patronale.

Marie-Christine Decourcelles of PWGSC replaced Linda Gaucher, also from PWGSC, as an Employer Side representative.

Marie-Christine Decourcelles de TPSGC a remplacé Linda Gaucher du même ministère en tant que représentante de la partie patronale.

During the period in question, Brent DiBartolo resigned as Chairperson.

Durant la période visée, Brent DiBartolo a démissionné en tant que président du comité.

Union-Management Relations Committee

The Committee held 7 meetings during the period in question.

The 1999 NJC Seminar held in Winnipeg was a success. This was the first time that the seminar was held in the Prairies. The theme "Public Service as Employer of the Future" was well received by the participants. Regional representatives participated on a variety of panel discussions. The seminar was a good opportunity for union representatives, as well as management representatives from the Treasury Board and Departments, to meet and discuss the future of the Public Service. The annual seminar continues to enjoy excellent popularity and there was a marked increase in participation.

The seminar included presentations and panel discussions on a variety of matters such as the emerging perspectives of the NJC; regional realities; establishing a regional aboriginal workforce; Public Service of the future; morale and pride; joint governance in the public sector; reconfiguration of the Public Service; the future of labour relations in the public service; a status report on Universal Classification Standard; Employment Equity and the Employee Survey.

Within the period in question the Committee also planned and organized the 2000 Victoria NJC seminar. The theme for the 2000 seminar would be "Public Service of the Future – Focusing on People".

This would be the first time that the seminar would be held on the West Coast. Representatives of the Committee made initial contact with the Federal Council and Regional National Bargaining Agent representatives in January to discuss topics of interest to the participants from the West Coast. Regional representatives were invited to participate on a panel to provide seminar participants with

Comité des relations syndicales-patronales

Le comité a tenu sept réunions au cours de la période en question.

Le colloque du CNM de 1999 qui a eu lieu à Winnipeg – la première fois dans la région des Prairies - a remporté un franc succès. Le thème « la fonction publique en tant qu'employeur du futur » a été bien accueilli par les participants. Les représentants régionaux ont participé à divers groupes de discussion. Le colloque a offert une occasion unique aux représentants syndicaux ainsi qu'aux représentants patronaux du Conseil du Trésor et des ministères de se rencontrer et de discuter de l'avenir de la fonction publique. Le colloque annuel continue de jouir d'une très grande popularité et il y a eu une augmentation sensible de la participation.

Le colloque comprenait des exposés et tables rondes sur divers sujets tels que les nouvelles perspectives du Conseil national mixte; réalités régionales; la fonction publique du futur; moral et fierté; administration mixte dans le secteur public; créer une population active autochtone régionale; reconfiguration de la fonction publique; l'avenir des relations du travail dans la fonction publique; mise à jour sur la Norme générale de classification; l'équité en matière d'emploi et le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Au cours de la période visée, le comité a également planifié et organisé le colloque du CNM de 2000 à Victoria. Le thème pour le colloque de 2000 serait « La fonction publique de l'avenir – mettre l'accent sur les personnes ».

C'est la première fois qu'il a lieu dans l'une des provinces de l'Ouest. Les représentants du comité ont établi des contacts avec les représentants du Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux et les représentants régionaux de l'agent négociateur national en janvier pour discuter des sujets qui préoccupent la région de l'Ouest. Les représentants régionaux ont été invités à

an overview of regional issues and regional realities.

The Executive Committee agreed to hold the 2001 seminar in Bromont, Quebec

Disability Insurance Plan Board of Management

The Disability Insurance Plan Board of Management held five meetings and heard 26 appeals during the period in question. On three occasions the Board requested further information from either the appellant or the Insurer. In six cases, the Board made recommendations for resolution of the appeal.

A sub-committee was established in order to investigate the changes in monthly benefits due to retroactive salary increases. This work is currently still on going.

In May, several members took part in the annual conference on employee benefits organized by the International Foundation of Employee Benefits Plans. Some members also participated in the IFEBP annual conference, which was held in Québec City.

Thérèse Gervais of the Treasury Board Secretariat was appointed to the Board, replacing Jackie Crowe who sadly passed away after a short battle with cancer earlier this year.

Raymond Strike, National of the Health & Welfare Union was appointed as a Bargaining Agent Side representative replacing Al McIntyre.

The service contract with Jocelyne Angrignon, Appeals Coordinator for the Board of Management, was renewed for one year.

participer à une discussion en groupe sur les réalités régionales.

Le Comité exécutif a convenu de tenir le colloque de 2001 à Bromont (Québec).

Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité

Le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité a tenu cinq réunions et entendu 26 appels au cours de la période visée. À trois occasions, le Conseil a demandé à l'appelant ou à l'assureur de fournir des renseignements supplémentaires. Dans six affaires, le Conseil a formulé des recommandations en vue de régler l'appel.

Un sous-comité a été créé pour examiner les changements à apporter aux prestations mensuelles en raison des augmentations rétroactives de salaire. Il poursuit actuellement ses travaux.

En mai, plusieurs membres ont participé à la conférence annuelle sur les avantages sociaux des employés organisée par la *International Foundation of Employee Benefits Plans*. Certains membres ont également participé à la conférence annuelle de l'IFEBP, qui a eu lieu à Québec.

Thérèse Gervais du Secrétariat du Conseil du Trésor a été nommée au Conseil en remplacement de Jackie Crowe qui est décédée après une courte lutte contre le cancer au début de l'exercice.

Raymond Strike, du Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social a été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Al McIntyre.

Le contrat de services avec Jocelyne Angrignon, coordonnatrice des appels du Conseil de gestion, a été renouvelé pour une période d'un an.

The Disability Insurance Plan Board of Management will be submitting a separate Annual Report to Council.

Le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité soumettra un rapport annuel distinct au Conseil.

Public Service Health Care Board of Management

Conseil de gestion du Régime de soins de santé de la fonction publique

The Board of Management and sub-committees held 32 meetings during the period in question. The last meeting of the Board was held on March 16, 2000.

Le Conseil de gestion et les sous-comités se sont réunis 32 fois au cours de la période visée. La dernière réunion du Conseil a eu lieu le 16 mars 2000.

The NJC received 394 appeals within this reporting period. The Board of Management processed 235 appeals between August and March 2000.

Le CNM a reçu 394 appels au cours de la période visée. Le Conseil de gestion a traité 235 appels entre les mois d'août 1999 et de mars 2000.

In addition to the above appeals, there were 175 pieces of correspondence processed within this period. Correspondence dealt with a variety of issues such as service delivery by the administrator, complaints regarding the Plan design and suggestions on how the Plan could be changed to meet individual needs.

Outre les appels mentionnés précédemment, 175 communications écrites ont été traitées au cours de cette période. La correspondance avait pour sujet le service fourni par l'administrateur, la conception du régime et les modifications qui pourraient y être apportées pour répondre à des besoins particuliers.

The Board of Management published two PSHCP Bulletins providing plan members with benefit and administrative information about their health care plan.

Le Conseil de gestion a publié deux bulletins du RSSFP pour fournir aux souscripteurs des renseignements administratifs et d'autres renseignements sur les prestations.

Participation as a member of the Board required a high commitment of time from all members with many of them taking part in various sub-committees which were established to look at issues such as communications, reporting, and Plan review. We would like to take this opportunity to thank the members of the Board of Management for their commitment and contribution.

Les membres du Conseil consacrent beaucoup de temps aux travaux de celui-ci et sont nombreux à siéger aux divers sous-comités qui ont été établis pour examiner des questions comme les communications, les rapports et la révision du régime. Nous aimerions profiter de l'occasion pour remercier les membres du Comité de gestion de leur dévouement et de leur apport.

On December 1, 1999 a Memorandum of Understanding was agreed to by the Treasury Board and the NJC Bargaining Agents in respect to the long-term financial and management framework for the Plan.

Le 1er décembre 1999, le Conseil du Trésor et les agents négociateurs du CNM ont signé un protocole d'entente relativement au financement et à la gestion à long terme du régime.

A joint trust agreement was achieved under the auspices of the NJC effective April 1, 2000. A Board of Trustees was created which includes Employer and Bargaining Agent Side

Un accord de fiducie mixte, entré en vigueur le 1er avril 2000, a été conclu sous l'égide du CNM. Un conseil de fiduciaires a été créé auquel siègent des représentants de la partie

representatives and a Federal Supperannuation National Association (FSNA) representative. A new PSHCP Trust Secretariat was also established.

patronale et de la partie syndicale ainsi qu'un représentant de l'Association nationale des retraités fédéraux (ANRF). Un nouveau secrétariat de la fiducie du RSSFP a également été mis sur pied.

The Public Service Health Care Plan became a NJC Directive effective April 1, 2000 and is now deemed to be part of the collective agreements between the Treasury Board and the Bargaining Agents that are parties to the NJC.

Depuis le 1er avril 2000, le Régime de soins de santé de la fonction publique fait l'objet d'une directive du CNM qui est désormais réputée faire partie intégrante des conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs siégeant au CNM.

The NJC By-Laws were amended to allow the FSNA to participate at meetings of the Executive Committee in agenda items relating to the PSHCP. The appeals process was also included in the By-Laws.

Le Règlement du CNM a été modifié pour que l'ANRF puisse participer aux réunions du Comité exécutif dans les cas où il est question du RSSFP. Le processus d'appel a également été inclus dans le Règlement.

The NJC Secretariat was responsible for overseeing the transition of the Public Service Health Care Plan.

Le secrétariat du CNM s'est occupé de la transition du Régime de soins de santé de la fonction publique.

Dental Care Plan Board of Management

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires

The Board of Management met on 6 occasions during the period in question. A total of 73 appeals were received at the NJC during the period in question.

Le Conseil de gestion s'est réuni à six occasions au cours de la période visée. Le CNM a reçu un total de 73 appels au cours de la période en question.

The Board of Management processed 60 appeals within this reporting period. The appeals dealt with a variety of issues such as the denial of benefits for recall examinations under 9 months, replacement crowns under 5 years, late claims and annual maximum.

Le Conseil de gestion a traité 60 appels au cours de la période visée. Ces appels portaient sur différents sujets comme le refus des prestations pour des examens de rappel effectués moins de neuf mois après le dernier examen, le remplacement de couronnes ayant moins de cinq ans, des demandes tardives et le plafond annuel.

The Board continued to monitor the administration of the Plan by the Great West Life. The Board was satisfied that the Administrator adjudicated and paid claims according to the Plan document.

Le Conseil a continué de surveiller l'administration du Régime par la Great West Life. Il est convaincu que l'administrateur a évalué les demandes et effectué les remboursements conformément au document du Régime.

In September, a revised version of the booklet was made available to employees in electronic format on the National Joint Council and Treasury Board Secretariat web sites.

The Executive Committee approved the report of the Board of Management on the Amendments to the Terms of the Dental Care Plan and Fee Schedule. As of January 1, 2000, the frequency base for scaling and root planing has been changed from a "running 12 month period" to a "calendar year" and, in cases of documented periodontitis, up to an additional 6 units of root planing can be allowed with the pre-approval of a treatment plan. As of January 1, 2001, the maximum amount for a calendar year per covered person for eligible dental expenses (excluding orthodontic services) will be $1,300.00.

Daniel Boulet of the International Brotherhood of Electrical Workers was appointed as a Bargaining Agent Side representative, replacing Paul Morse also of IBEW.

Louise Morin-Girouard of Environment Canada was appointed as an Employer Side representative, replacing Robert Joubert of Health Canada.

The Board will be submitting a separate Annual Report for the Executive Committee.

PSC Advisory Council

The PSCAC is a new tripartitie consultative body created by the Public Service Commission. The Council is a forum of consultation with Bargaining Agents and Departments regarding current and emerging human resources management issues, particularly those related to staffing. The Council is co-chaired by a Departmental representative and a Bargaining Agent representative. The founding meeting of the PSCAC, ratifying the Steering Committee and Council membership and Terms of Reference,

En septembre, une version électronique de la brochure révisée a été affichée sur le site web du Conseil national mixte et du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Comité exécutif a approuvé le rapport du Conseil sur les modifications aux conditions du régime des soins dentaires et au barème des tarifs. Au 1er janvier 2000, la fréquence des soins de détartrage et de surfaçage radiculaire est passé d'une « période de 12 mois consécutifs » à une « année civile ». De plus, dans les cas de parodontites justifiées, jusqu'à six unités de surfaçage radiculaire additionnelles peuvent être permises si un plan de traitement est approuvé au préalable. En date du 1er janvier 2001, le remboursement maximum par année civile et par personne visée augmentera à 1 300 $ pour les frais dentaires admissibles, à l'exclusion des services orthodontiques.

Daniel Boulet de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a été nommé représentant de la partie syndicale en remplacement de Paul Morse du même syndicat.,

Louise Morin-Girouard d'Environment Canada a été nommée représentante de la partie patronale en remplacement de Robert Joubert de Santé Canada.

Le Conseil soumettra un rapport annuel distinct au Comité exécutif.

Conseil consultatif de la CFP

Le CCCFP est un nouvel organisme tripartite de consultation créé par la Commission de la fonction publique. Il permet les consultations avec les agents négociateurs et les ministères sur les questions liées à la gestion des ressources humaines qui se posent actuellement ou sont susceptibles de se poser, particulièrement celles portant sur la dotation. Le Conseil est coprésidé par un représentant ministériel et un représentant de la partie syndicale. La réunion de fondation du CCCFP, au cours de laquelle ont été

was held in March 1999. At the second meeting in June 1999, a secretariat was created.

approuvés la liste des membres du comité directeur et du Conseil ainsi que le mandat du Conseil, a eu lieu en mars 1999. Un secrétariat a été créé lors de la deuxième réunion tenue en juin 1999.

The General Secretary, NJC was appointed as General Secretary of the PSCAC. Human Resources issues related to the PSC's mandate were prioritized and agreement was reached on the formation of three Working Groups to make recommendations to the Council in the areas of Oversight. In August 1999 the three Working Groups began meeting

Le secrétaire général du CNM a été nommé secrétaire général du CCCFP. Une liste des questions liées aux ressources humaines se rapportant au mandat de la CFP a été établie, et il a été décidé de créer trois groupes de travail chargé de formuler des recommandations au Conseil dans les domaines de la surveillance. Les trois groupes de travail ont commencé à se réunir en août 1999.

In November 1999 the PSCAC website was officially launched and the Council heard the first progress reports from its working groups at its third meeting in December.

Le site Web du CCCFP a officiellement été lancé en novembre 1999. Le Conseil a pris connaissance des premiers rapports provisoires des groupes de travail à l'occasion de sa troisième réunion, tenue en décembre.

The last meeting of the full PSCAC was held on March 2nd, 2000 when a revised Terms of Reference and Secretariat budget was ratified and a proposal was made to establish a fourth working group on selection standards. The proposal was taken under advisement by the PSC.

La dernière réunion du CCCFP a eu lieu le 2 mars 2000. Au cours de cette réunion, le mandat révisé et le budget du secrétariat ont été approuvés et on a proposé de créer un quatrième groupe de travail chargé des normes de sélection. La CFP examine cette proposition.

The PSCAC launched its first publication entitled *"Recourse and Redress in the Public Service"* at the NJC Seminar in September, 2000. The next meeting of the PSCAC will be held on January 17, 2001.

Le CCCFP a produit sa première publication intitulée « *Les recours et les mesures de redressement à la fonction publique fédérale* » à l'occasion du colloque du CNM tenu en septembre 2000. La prochaine réunion du CCCFP aura lieu le 17 janvier 2001.

PSC Advisory Council Steering Committee

Comité directeur du Conseil consultatif de la CFP

The PSCAC Steering Committee was established in conjunction with the PSCAC for the purposes of setting the Council agenda and providing guidance, direction and administrative advice to the Working Groups between Council meetings. Between March 1999 and September 2000 it had held seven official meetings in addition to two ad hoc

Le Comité directeur du CCCFP a été mis sur pied en même temps que le CCCFP aux fins d'établir le programme de travail du conseil et de fournir des directives, orientations et avis administratifs aux groupes de travail entre les réunions du conseil. Entre les mois de mars 1999 et de septembre 2000, il a tenu sept réunions ordinaires et deux réunions

meetings. In May 1999, the Steering Committee began the process of selecting members for the Working Groups. Working Group membership reflects equal participation by the three major stakeholders - Bargaining Agents, Departments and the PSC as well as participation by representatives of the Treasury Board Secretariat.

On June 28, 2000 the Steering Committee met for its first strategic planning session. As a result, it was decided that the full PSCAC would meet only once annually for receiving reports on the year's work and for consultation and decision on Council priorities and identification of working groups for the upcoming year.

Working Groups

Recourse

To the end of September, 1999, the PSCAC Working Group on Recourse has held 12 meetings, including two two-day working sessions. In addition to providing the PSCAC and the Steering Committee with regular progress reports the Group has produced a working tool entitled *"Recourse and Redress in the Public Service"* subsequently published and distributed across the federal public service by the PSCAC Secretariat on behalf of the Council.

The working group has done extensive research and stakeholder consultation into the issues and interests surrounding the recourse system in the federal government and has developed a recourse model proposal which it expects to table as part of its final report in January, 2001.

extraordinaires. En mai 1999, le Comité directeur a entrepris la sélection des membres des groupes de travail. Ceux-ci comptent un nombre égal de représentants des trois principaux intervenants - les agents négociateurs, les ministères et la CFP - de même que des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le 28 juin 2000, le Comité directeur a tenu sa première séance de planification stratégique. À l'issue de celle-ci, il a été décidé que le CCCFP se réunirait une fois par année seulement pour recevoir les rapports sur les travaux exécutés au cours de l'année et pour tenir des consultations ainsi que prendre des décisions au sujet des priorités du Conseil et des groupes de travail à mettre sur pied pour la prochaine année.

Groupes de travail

Recours

À la fin de septembre 1999, le Groupe de travail chargé des recours du CCCFP avait tenu 12 réunions, dont deux séances de travail de deux jours. En plus de remettre régulièrement des rapports provisoires au CCCFP et au Comité directeur, le groupe a produit un outil de travail intitulé *« Les recours et les mesures de redressement à la fonction publique fédérale »* qui a par la suite été publié et distribué dans l'ensemble de la fonction publique fédérale par le Secrétariat du CCCFP pour le compte du conseil.

Le groupe de travail a effectué de nombreuses recherches et a procédé à de vastes consultations auprès des intervenants sur les enjeux et les intérêts se rapportant au système de recours dans la fonction publique fédérale et a élaboré un modèle de recours qu'il prévoit inclure dans son rapport définitif en janvier 2001.

Mobility

The PSCAC Working Group on Mobility has met, on average, once a month since its inception in August 1999. The group has made an extensive review of current research regarding public service mobility in general including investigation of mobility between PSEA organizations, between PSEA and non-PSEA federal organizations and between federal and non-federal public service organizations. It has provided the Steering Committee and the Council with regular updates and is expected to table its final report with the Steering Committee in January 2001.

Oversight

In June 2000, the final report of the PSCAC Working Group on Oversight entitled *"Accounting for Merit: the Oversight of Staffing in the federal Public Service"* was tabled with the PSCAC Steering Committee and subsequently distributed to the PSCAC for feedback. This report is expected to be officially tabled with the PSC before the end of 2000. Included in the eighteen (18) recommendations is a suggestion for using a two-tier process as a reporting framework with the first, more general HR management reporting level, being values-based and the second reporting level being more PSEA compliance-based.

Mobilité

Le Groupe de travail du CCCFP chargé de la mobilité s'est réuni en moyenne une fois par mois depuis sa création en août 1999. Le groupe a procédé à un examen exhaustif des écrits portant sur la mobilité dans la fonction publique en général en plus d'effectuer une étude sur la mobilité entre les organismes assujettis à la LEFP, entre les organismes du gouvernement fédéral non assujettis à la LEFP et ceux qui y sont assujettis et entre les administrations publiques fédérales et les autres administrations publiques. Il a remis des rapports provisoires de façon régulière au Comité directeur ainsi qu'au conseil et il doit remettre son rapport définitif au Comité directeur en janvier 2001.

Surveillance

En juin 2000, le rapport définitif intitulé *« Rendre compte du mérite – la surveillance de la dotation dans la fonction publique fédérale »* du Groupe de travail du CCCFP chargé de la surveillance a été remis au Comité directeur du CCCFP et a par la suite été distribué aux membres du CCCFP pour observations. Le groupe devrait remettre son rapport officiel à la CFP avant la fin de 2000. Les recommandations, au nombre de dix-huit (18), proposent entre autres d'instaurer un processus de reddition de comptes à deux niveaux, le premier, qui porterait de façon générale sur la gestion des ressources humaines, étant axé sur les valeurs et le deuxième, sur la conformité à la LEFP.